

新人事制度見直し交渉を「集約」する！

中央本部は、昨年9月28日（金）に新人事賃金制度に関する提案を受けて以降、人事制度見直しに対する申し入れ（申第3号）を行ない、団体交渉を精力的に行なってきました。

その内容は、「就業規則」「労使協定書」「労働協約Ⅰ」「覚書」「人事制度に対する細部」について労使協議を重ね、3月29日に最終交渉を行ない整理をして、最終集約としました。

確認した主な内容は、以下の通りです。

- ①高専、短大卒のエキスパート職群への移行については、「4月1日は現業機関に在籍している社員についてはプロフェッショナル職で移行し、移行後、新人社員を含めて本人に面談を行ない、年度途中で職群転換を行なう。給与については4月に遡り支給する。
- ②主に作業ダイヤで勤務する助役は評価者として指定しない。
- ③評価者は、評価者研修を受講して「公平・公正な評価」を行なう。
- ④評価は「勤務時間内」とする。また、面談についても「勤務時間内」とする。
- ⑤細部については、就業規則や通達に記載する。また、就業規則を全社員に配布する。

集約交渉の中で会社は、冒頭、「公平・公正で社員が働きがいをもてる制度として、労使が議論して確認してきた。「今日で集約ということであるが、これで終わりではない。課題や問題点は1つひとつ議論し、対応していく。そして制度を変えてよかったと思えるように、引き続き協議をしていきたい。」と表現しました。

これに対して中央本部は、「新しい制度ができたからといって、これで終わりではない。丁寧な対応が必要である。」「運用にあたっては本当に改正して良かったと思える制度はこれからである。」「改善できるものは今後も協議を行ない、是正できるものはしていく。」と主張しました。

そして会社から「まだ器を作っただけであり、これに魂を入れていくのは会社として、責任をもってやっていきたいと表明され、「労働協約」そして「覚書」を締結し、集約としました。

労働組合として新たな取り組みを展開しよう！

4月1日から、新しい人事制度へ移行します。この間、組合員に対して、個人面談を行ない「職群」「等級」「職名」「基本給」「都市手当」「家族手当」「移行後の退職ポイント」の説明が行なわれました。したがって、今後は確認された制度が適用されているのかをチェックする必要があります。

また今後は、新制度の運用が開始されます。職場や仕事の評価が査定され、昇格・降格、昇級などに反映されます。この制度は「社員が生き生きと働きがいがある制度」としています。実際の運用にあたり、公平で公正な評価が適正に行われているのか。労使で確認した制度が履行されているのか、様々な観点から職場でのチェックが必要になります。

中央本部は制度改正に伴い、「新人事賃金制度専門委員会」を開催し、人事制度に関する分析や対策などを議論し、職場集会や座談会を開催して組合員と議論を行なってきました。そして地本・支部・分会・部会が一丸となり、組織の存亡をかけて取り組んできました。本当の正念場はこれからです。新たな取り組みを全組合員とともに作り出し、職場から新たな取り組みと運動を展開するために中央本部は最先頭で奮闘します。

以上